



Rien n'oblige un salarié à communiquer ses précédents bulletins de paie à son nouvel employeur

publié le **04/12/2013**, vu **2497 fois**, Auteur : [juris addict](#)

L'employeur ne peut obliger un salarié à lui communiquer les bulletins de paie reçus de son précédent employeur.

Le bulletin de paie est la résultante d'un contrat *intuitu personæ* et, de fait, l'ensemble des informations y figurant ne concerne que les seuls cocontractants.

En outre, l'étendue des renseignements exigibles par l'employeur est limitée à la fois par la loi et la jurisprudence qui en découle.

Ainsi, l'article L. 1221-6 du Code du travail, en ses alinéas 1 et 2, dispose : « *Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, au candidat à un emploi ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles. Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles.* »

De même, dans le cadre de l'exécution du contrat de travail, ces mêmes dispositions s'appliquent (art. L. 1222-2, al. 1 et 2, C. trav.).

Enfin, « *en l'absence de dispositions législatives ou réglementaires sur ce point, un travailleur n'est nullement obligé de donner suite à la demande d'un employeur l'invitant à produire les derniers bulletins de paie qui lui ont été délivrés par un précédent employeur, en vue de justifier ses prétentions salariales* » (rép. min. QE n° 16670, JO AN 22 avril 1975, p. 1981).

De sorte que, au visa des textes susvisés, il est patent que rien n'oblige le salarié nouvellement embauché (ou sur le point de l'être) de produire les bulletins de paie de son (ses) précédent(s) employeur(s).